COMPARAÇÃO CONVENÇÃO EAA 2016 E PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2017

CONVENÇÃO EAA 2016-2017	PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2017
1 - VIGÊNCIA A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses a contar de 1º de julho de 2.016.	**86 - VIGÊNCIA** A presente norma coletiva vigerá pelo período de 12 (doze) meses.
2 - DATA-BASE Fica mantido como data-base o dia primeiro de Julho de 2.016.	**1 - DATA-BASE** Fica mantida a atual data-base, 1° de Julho.
3 - ABRANGÊNCIA São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em sociedades de fomento mercantil (factoring) situadas no âmbito da base territorial do Sindicato dos Empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado e os que exerçam profissão liberal e que optaram por recolher contribuições exclusivamente às suas próprias entidades sindicais. **3.1 -** A base territorial do Sindicato profissional, que é área de abrangência da presente convenção coletiva, abrange os seguintes Municípios: de São Paulo, Arujá, Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapecerica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.	
04 - REAJUSTE SALARIAL Os salários de julho de 2.015, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2.016, em 8,49% (oito inteiros e quarenta e nove centésimos por cento), a título de atualização salarial.	**2 - REAJUSTE SALARIAL** Os salários de julho de 2.016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva deste mesmo ano, serão reajustados, na data-base 1º de julho de 2.017, através da aplicação da variação integral do maior dos índices de preços a seguir apontados: INPC-IBGE, IPCA-IBGE, ICV-DIEESE e IGP-M/FGV, para o período compreendido entre 01 de julho de 2016 a 30 de junho de 2017. **3 - AUMENTO REAL** Os salários resultantes da aplicação da cláusula imediatamente anterior serão majorados, ainda na data-base, em 6% (seis por cento), a título de aumento real.
05 - REAJUSTE PROPORCIONAL	

O percentual de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado e aumentado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base. **5.1.** - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo: **5.2. -** Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.	
6 - COMPENSAÇÕES Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.	
7 - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir do mês de julho de 2.015: **7.1 -** Empregados em geral: R$ 1.180,00 (hum mil cento e oitenta reais) **7.2 -** Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": R$ 1.070,00 (hum mil e setenta reais). **7.3 -** No caso do salário mínimo do Estado de São Paulo ultrapassar os valores dos salários profissionais acima mencionados por ocasião da edição da lei na vigência desta convenção, serão reajustados automaticamente par este valor.	**4 - PISO SALARIAL** Fica estabelecido como piso salarial a importância resultante da aplicação do reajuste salarial e do aumento real sobre o piso fixado na norma coletiva anterior, respeitado como limite mínimo a importância mensal de R$ 2.250,00 (dois mil e duzentos e cinquenta reais).
8 - HORAS EXTRAS As horas extras excedentes as duas primeiras serão remuneradas com um acréscimo de 100% (cem por cento).	**5 - HORAS EXTRAS** As horas extras serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária. 5.1 - O adicional acima será calculado sobre a dobra legal, na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados. 5.2 - Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT. 5.3 - Tratando-se de trabalho esporádico em

	município diverso do contratado, o tempo gasto pelo trabalhador na viagem entre residência e local de trabalho e vice-versa, será considerado jornada extraordinária.
09 - CRECHES Os empregadores que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão às suas empregadas, auxílio mensal em valor equivalente 0,10 (um décimo) do salário-mínimo profissional, por filho até 06 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas. 9.1 – Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que comprovadamente, detenham a guardo do filho, independentemente do estado civil.	**45 - REEMBOLSO DE CRECHE** As empresas reembolsarão a suas empregadas mães, para cada filho de até seis anos e onze meses de idade, importância equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, não podendo ser inferior a 1 (um) salário mínimo, mensalmente, condicionado à comprovação dos gastos com internamento ou matrícula em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada. 45.1 - Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho. 45.2 - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese de o beneficiário do direito de que se cuida preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, condicionando se o reembolso a comprovação do registro da empregada e a apresentação dos respectivos recibos de pagamento.
10 - VALE-REFEIÇÃO As empresas concederão mensalmente a seus empregados, vale-refeição em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de R$ 21,80 (vinte e um reais e oitenta centavos), desde que o empregado cumpra no mínimo, jornada de 6 (seis) horas diárias. **10.1. -** O empregado, no período de gozo de férias, não terá direito à percepção do benefício previsto no "caput" da presente cláusula.	**66 - VALE REFEIÇÃO** As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados vale-refeição, no valor facial equivalente a R$ 40,00 (quarenta reais), em número idêntico ao dos dias do mês, inclusive nas férias e demais interrupções e/ou suspensões dos contratos de trabalho. 66.1 - O ticket refeição poderá, a critério exclusivo do empregador, ser fornecido em dinheiro, devendo, nesta hipótese, vir discriminado no "hollerith" de pagamento sob rubrica própria. 66.2 - Na hipótese da prestação de jornada extraordinária, será devido o fornecimento de um segundo "ticket", de mesmo valor. 66.3 - As empresas que fornecem ticket com valor superior ao previsto no "caput" deverão majorar o mesmo através da aplicação do percentual de atualização salarial determinado normativamente para a categoria. 66.4 - O empregado poderá optar por substituir o ticket refeição por ticket alimentação, mantendo-se o cálculo do valor mensal conforme previsto no "caput" desta cláusula.
11 - AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL	

As empresas pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial previsto na cláusula 7.1, por filho nesta condição.	
12 – SEGURO DE VIDA As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas ao empregado titular, tendo como beneficiários do seguro os dependentes previdenciários do empregado: A - R$ 13.150,00 (treze mil e cento e cinquenta reais) em caso de morte, B – R$ 13.150,00 treze mil e cento e cinquenta reais) invalidez permanente total ou parcial por acidente; e natural ou acidental; C – Até R$ 3.000,00 (três mil reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento. **12.1** – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado; **12.2 -** Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento; **12.3 -** As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante do seguro de vida: apólice, certificado individual de seguro e relação atualizada de segurados emitidos pela seguradora; **12.4 -** As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.	**77 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO** As empresas se comprometem a providenciar apólice de seguro de vida em favor de seus empregados, sem ônus para estes, no valor de pelo menos R$ 130.000,00 (cento e trinta mil reais)
13 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as	

seguintes regras: **13.1 -** Manifestação de vontade por escrito por parte do empregado em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável; **13.2 -** Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica dessa norma coletiva a cerca das horas extras e seus adicionais; e **13.3 -** As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo 2 (duas) horas diárias.	
14 - ABONO DE FALTA - DOENÇA DE DEPENDENTES Mediante comprovação de atestado médico, em caso de emergência, o empregado poderá faltar ao trabalho para acompanhar atendimento em hospital de filho menor dependente ou inválido. Nesta hipótese o não comparecimento ao serviço, no limite máximo de 1 (um) dia por mês, será considerado falta justificada, que não acarretará na perda da remuneração do repouso semanal.	**61 - AUSÊNCIAS LEGAIS** Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos: 61.1 - 5 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, colateral ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica. 61.2 - 5 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias. 61.3 - Até 12 (doze) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido, o mesmo valendo para pais com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos... 61.4 - 5 (cinco) dias consecutivos, garantidos no mínimo três dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida da criança. 61.5 - 1 (um) dia, coincidente com o aniversário natalício do empregado. 61.6 - 2 (dois) dias por ano para internação de pais, filhos ou cônjuge, em estabelecimento hospitalar. 61.7 -. Em caso de internação hospitalar de filho menor, a empregada mãe terá direito a ausentar-se do trabalho pelo período em que esse permanecer internado, o mesmo se dando no caso de pais com idade igual ou superior a 65 anos de idade.
15 - FÉRIAS O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou com dias já compensados.	**47 – INÍCIO DE FÉRIAS** As férias, individuais ou coletivas, não poderão se iniciar em sextas-feiras, sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou dias entre

	feriados (pontes). 47.1 - Os dias 24, 25 e 31 de dezembro, assim como o dia 1º de janeiro, não serão computados na duração do período de férias, sendo considerados como dias úteis abonados. 47.2 - Somente poderá ser exigida a compensação de meio período em relação aos dias 24 e 31 de dezembro, o mesmo se dando em relação à quarta-feira de cinzas.
16 - LICENÇA PARA MÃE ADOTANTE Conforme disposto na Lei 10.421/2002, com modificação introduzida pela Lei 12.010/2009, a empregada que, comprovadamente, adotar criança ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus licença de 120 (cento e vinte) dias. **16.1 -** A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.	**32 - LICENÇA MATERNIDADE** 32.1 - As empresas concederão às empregadas que requererem, a licença maternidade ampliada em 60 (sessenta) dias em relação à duração normal. 32.2 - A empregada que adotar criança, independentemente da idade da mesma, fará jus a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias.
17 - ESTABILIDADE DA GESTANTE A empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 90 (noventa) dias contados após o retorno do benefício previdenciário. **17.1 -** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 30 (trinta) dias após a data do término do aviso prévio sob pena de decadência do direito previsto.	**33 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE** A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 150 (cento e cinquenta) dias após o término do licenciamento compulsório. 33.1 - Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do ocorrido.
18 – ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA Ao empregado afastado pela Previdência fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.	
19 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO O empregado que, em cumprimento de aviso prévio dado pelo empregador, provar a obtenção de novo emprego, terá direito de se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias. **19.1** – As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para o pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação	

da dispensa do cumprimento do aviso prévio.	
20 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL Na forma estabelecida na Lei 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 3 (três) por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. **20.1 -** O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa previsto no caput da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no artigo 487 da CLT. **20.2 -** Para as empresas que não concederem em sua totalidade aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no artigo 488 da CLT no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, isto é os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.	
21 - MOTIVO DA DESPEDIDA No caso de rescisão de contrato de trabalho, por justa causa, a empresa deverá fornecer ao empregado documento em que especifique a falta grave invocada para a rescisão contratual.	
22 - CÓPIAS DOS RECIBOS As empresas fornecerão aos seus empregados no ato do pagamento dos salários, discriminativo das parcelas componentes e descontos efetuados, através da cópia do recibo ou envelopes de pagamento.	**52 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**S Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando ainda, a parcela relativa ao FGTS. 52.1 - As horas extras deverão constar no mesmo hollerith, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.
23 - EMPREGADO SEM REGISTRO Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 avos (hum trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.	**64 - EMPREGADO SEM REGISTRO** Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 10 (dez) vezes o valor do salário mínimo, sem prejuízo das demais

	implicações legais.
24 – RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilidade perante a Previdência Social. **Parágrafo único**: O reconhecimento da união homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC 24 de 07/06/2000 e alterações posteriores.	**83 – RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA** Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilidade perante a Previdência Social. **83.1 -** O reconhecimento da união homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC 24 de 07/06/2000 e alterações posteriores.
25 - PAGAMENTO DA RESCISÃO As empresas deverão fazer constar do aviso prévio dado a seus empregados a data, horário, local para pagamento das verbas rescisórias.	
26. - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (hum) ano deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao piso salarial previsto na clausula 7.1, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos. **26.1. -** O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no "caput" será contado da seguinte forma: **a)** sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "a" do art. 477 da CLT; **b)** sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "b" do art. 477 da CLT; **26.2. -** A multa prevista no "caput" não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões: **a)** atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado; **b)** estando o empregador ou o seu representante	

presente no ato da homologação, tendo o empregador comprovado que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo Sindicato Profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá entregar ao empregador uma declaração comprovando a situação; **c)** Por culpa exclusiva do empregado; **d)** Por demora no agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias úteis antes do vencimento do prazo; **26.3. -** O Sindicato Profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1- Termo de rescisão contratual (4 vias); 2- Formulário do Seguro Desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5- GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9- Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10- 02 (duas) vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12- print da chave de identificação da conectividade social; 13- Pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo 14- Prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologando, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do Sindicato dos Empregados; 15- Prova do recolhimento da contribuição sindical patronal relativas aos últimos cinco anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e paras as empresas regularmente optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores. **26.4. -** A recepção dos documentos necessários à homologação e a designação da data do agendamento da homologação será feita sempre	

mediante recibo ou protocolo emitido pelo Sindicato dos Empregados. **26.5. -** Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula 10ª retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.	
27 - UNIFORMES Em caso de uso obrigatório de uniforme pelo empregado, a empresa se responsabilizará pelo custo integral do mesmo.	**43 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS** Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.
28 - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO a empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados. **28.1 -** As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador PCMSQ. **28.2 -** As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias. **28.3 -** As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.	
29 - CARGOS E SALÁRIOS Os Sindicatos acordantes deverão promover estudo no sentido da elaboração de um plano de cargos e salários, cuja adoção será sugerida às empresas representadas, até o término da vigência do presente acordo.	
30 - QUADRO DE AVISOS As empresas permitirão a fixação em seus quadros de aviso, de comunicações, ou convocações de interesse da categoria, editados pelo Sindicato Suscitante, desde que a redação destes não seja ofensiva as empresas ou a seus dirigentes, vedada a colocação de material de conteúdo político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.	**59 - PUBLICIDADE** Os empregadores deverão manter em quadro de aviso e em local bem visível a todos os empregados, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, bem como deverão colocar, em local igualmente visível, toda e qualquer comunicação do Sindicato aos empregados.

31 - CÓPIAS DAS GUIAS Ficam as empresas obrigadas a encaminhar aos Sindicatos Suscitante e suscitado, cópias das guias de Contribuição Sindical, Contribuição Assistencial e/ou Contribuição Confederativa, acompanhadas de relação nominal dos empregados no prazo de 30(trinta) dias, após o pagamento respectivo.	
32 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL. As empresas representadas pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE FOMENTO ERCANTIL – FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINFAC-SP, ficam obrigadas a recolher a contribuição assistencial fixada e aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 07/06/2016, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários indicados, 12 (doze) parcelas mensais de R$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), a partir do mês de Agosto de 2016, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. **32.1 –** As empresas que não possuem empregados, também ficam obrigadas ao pagamento da contribuição prevista no "caput" da presente cláusula.	
33 - PENAL Pelo não cumprimento da presente Convenção, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada.	**68 - CLÁUSULA PENAL** Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa diária equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado lesado, multa que reverterá em favor deste.

REIVINDICAÇÕES ADICIONAIS – NÃO CONSTANTES NO ACORDO EM VIGOR

2.1 – A título de reposição salarial, ao percentual definido no caput será acrescida a diferença percentual entre o INPC-IBGE de julho/2015 a junho/2016 e o percentual total ajustado na convenção coletiva 2016/2017.

6 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada ano completo de tempo de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus a adicional de 6% (seis por cento) sobre seu salário, a ser pago mensalmente.

6.1 - O adicional por tempo de serviço reflete em férias e respectivo terço constitucional; décimo terceiro salário e FGTS.

7 - DATA DE PAGAMENTO/VALE QUINZENAL

Os salários deverão ser pagos até, no máximo, o último dia útil do mês a que se referem.

7.1 - Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

7.2 - Em caso de atraso no pagamento do adiantamento ou do salário, o empregador arcará diariamente com multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário dos empregados prejudicados.

8 - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

8.1 - O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

8.2 - As tarifas bancárias destinadas à manutenção da conta-corrente destinada ao depósito do salário sempre correrão às expensas do empregador

9 - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, não se tratando de hipótese de transferência, será paga ao trabalhador diária correspondente a 15% (quinze por cento) do piso salarial, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

10- REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, das comissões, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo-terceiro, DSR's e verbas rescisórias.

10.1 - O cálculo da média das horas extras, bem como do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

11 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal ordinária máxima de trabalho não excederá a 40:00 (quarenta) horas.

12 - JORNADA DO DIGITADOR

Ao empregado que exerça a função de digitador, operador de computadores ou outra análoga, fica assegurada jornada de trabalho não excedente a 6 (seis) horas diárias e a 30 (trinta) semanais, sendo que destas, apenas 5 (cinco) horas diárias no trabalho de entrada de dados.

12.1 - Deverá ser concedido ao digitador o intervalo para descanso de que trata a NR -17 (dez minutos de descanso a cada cinquenta trabalhados).

12.2 - As empresas deverão envidar esforços para reduzir a ocorrência de moléstias ocupacionais decorrentes da utilização de computadores.

13 - JORNADA DE TRABALHO EM SERVIÇO DE TELEATENDIMENTO

Ao empregado que exerça a função tipificada no anexo II da NR 17, independentemente da atividade empresarial preponderante, a jornada de trabalho diária ordinária não poderá ser excedente a 6:00 horas, nem a semanal ultrapassar 36 horas.

14 - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido.

15 - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual a diferença entre seu salário e o do substituído.

15.1 - Sendo o salário do substituído inferior ou idêntico ao do substituto, a comissão prevista no "caput" deverá ser de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) do valor do salário nominal do substituto.

16 - PROMOÇÕES

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 30% (trinta por cento), sendo

esta, devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições.

17 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS
As empresas pagarão importância igual a 60% (sessenta por cento) do salário mensal do empregado por ocasião de concessão de férias, ainda que indenizadas, coletivas ou proporcionais.

18 – INÍCIO DE AVISO PRÉVIO
O aviso prévio dado a empregado não poderá ser iniciado em sábados, domingos, feriados, dias previamente compensados ou em dias em pontes entre feriados.

19 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL
Aos empregados que contarem, no mínimo, 40 (quarenta) anos de idade, fica assegurado, na hipótese de rescisão contratual de iniciativa do empregador, aviso prévio de 90 (noventa) dias. O excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

20 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO
Nas rescisões contratuais de iniciativa do empregador, o aviso prévio será acrescido de 7 (sete) dias para cada ano completo de trabalho do empregado na mesma empresa. O excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

21 - INDENIZAÇÃO PECULIAR
O empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade, quando dispensado sem justa causa, terá direito a uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser-lhe paga juntamente com as demais verbas rescisórias.

22 - AVISO PRÉVIO – CUMPRIMENTO E REDUÇÃO DE JORNADA
O acréscimo de dias de aviso prévio, decorrente da Lei 12.506/2011, será sempre na modalidade "indenizado", não podendo o empregador obrigar o empregado a trabalhar os dias correspondentes.
22.1 – No dia em que for entregue aviso-prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) dias corridos ao final do aviso.

23 - HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES
Os empregadores deverão observar rigorosamente as previsões contidas na Lei 7.855/89, quando aos prazos para liquidação dos créditos de seus funcionários.
23.1 - Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
23.2 - Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.
23.3 - A homologação da rescisão contratual deverá ser feita até, no máximo, 20 (vinte) dias após o desligamento.
23.4 - O não cumprimento dos prazos acima, implicará no pagamento da multa prevista no art. 477, parágrafo 8º, da CLT, acrescida de multa diária no valor de 5% (cinco por cento) do salário do empregado prejudicado, e será devida até o efetivo cumprimento de todas as obrigações previstas nesta cláusula, seja no âmbito administrativo, seja no judicial.
23.5 - Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação de serviços.
23.6 - Todas as rescisões ainda que se os empregados que contem menos de 1 (um) ano de serviço, deverão ser homologadas junto ao respectivo sindicato profissional.

24- ADICIONAL DE QUEBRA-DE-CAIXA
Os empregados que exercem a função de caixa ou, não sendo caixa, sejam obrigados, no exercício de suas funções regulares, a lidar com numerário, receberão mensalmente adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 30% (trinta por cento) de seu próprio salário.

25 - ADICIONAL NOTURNO
O trabalho noturno, regerá adicional de 50% (cinquenta por cento) com relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em Lei.

25.1 - Considerar-se-á trabalho noturno o realizado das 19:00 (dezenove) às 6:00 (seis) horas.

26 - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO
A primeira parcela do 13º salário deverá ser, automaticamente, paga até no máximo, 20 de setembro de 2.016, salvo se o empregado iniciar férias anuais antes desta data, hipótese em que o pagamento deverá ser feito juntamente com o relativo as férias.

26.1 - A segunda parcela do 13º salário deverá ser paga até o dia 30 de novembro de 2.016.

27 - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS
Os empregados demissionários com menos de um ano de tempo de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

28 - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR
As empresas somente poderão descontar o DSR na justa proporção de 1/7 (um sétimo) por dia de falta.

29 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
O empregado afastado pela Previdência Social, terá complementado, a partir do 16º (décimo-sexto) dia de afastamento e enquanto perdurar a situação, benefício percebido por este da Previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido.
29.1 - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência, o empregador pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dias de afastamento.
29.2 - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência, a complementação será feita com base em valores estimados, eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.
29.3 - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.
29.4 - A complementação abrange, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.
29.5 – O empregado aposentado fará jus à percepção do beneficio previsto nesta cláusula, cotejando –se, para efeito de apuração da diferença a ser complementada, o valor mensal da aposentadoria com o valor do salário mensal recebido na empresa.

30 - ADIANTAMENTO EM CASO DE RECURSO CONTRA INSS – LIMBO JURÍDICO
Nas situações em que o empregado apresenta recurso contra decisão do INSS que lhe concedeu alta de auxílio-doença, seja por resultado negativo no exame médico de retorno feito pela empresa, seja por iniciativa do próprio trabalhador, o empregador deverá garantir, a título de adiantamento da prestação previdenciária, ao menos o valor equivalente ao auxílio-doença, a ser pago de forma mensal e com base no valor da prestação previdenciária mensal percebida pelo empregado.
30.1 – Em caso de provimento do recurso impetrado pelo empregado, os valores adiantados ao empregado os valores adiantados ao empregado na forma do "caput" deverão ser reembolsados ao empregador, de forma tal que a devolução mensal não ultrapasse o máximo de 30% (trinta por cento) do valor do salário.
30.2 – Em caso de indeferimento do recurso, os valores pagos na forma do "caput" não serão objeto de desconto ou compensação.

31 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS, READAPTAÇÃO
Fica garantido ao empregado acidentado no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresente, de forma cumulativa, redução de capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e

incapacidade para o exercício da função anteriormente ocupada.
31.1 - O trabalhador na condição prevista no "caput" fica obrigado a participar de processo de readaptação ou reabilitação profissional.

34 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO PAI
Ao empregado pai fica assegurado o salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de nascimento de filho, devidamente comprovado através da apresentação da competente certidão de nascimento.

35 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO
Ao empregado afastado para tratamento médico oficial ou do sindicato, ficam assegurados emprego e salário pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da alta médica.

36 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA
Ao empregado que esteja a, pelo menos, 5 (cinco) anos de completar o período aquisitivo de aposentadoria, ficam assegurados emprego e salário até que este período se complete.

37 - ESTABILIDADE AO ACOMETIDO POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL
O empregado que, comprovadamente, estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido no ocorrência de falta grave, tipificada no art. 482 da CLT.

38 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR
Fica assegurado o emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento até 90(noventa) dias após o término do compromisso.

39 - ESTABILIDADE PÓS DATA-BASE
Nos 90 (noventa) dias que se seguirem a data-base, fica garantido o emprego a toda a categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

40 - ESTABILIDADE ANTES DA DATA-BASE
Nos 90 (noventa) dias que se antecederem a data base de 2.016, fica garantido o emprego a toda categoria profissional ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

41 - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS
No retorno de férias, o empregado terá garantidos emprego e salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

42 - ASSISTÊNCIA MÉDICA
As empresas que ainda não mantém convênio de assistência médica, se obrigam, nos 90 (noventa) dias que se seguirem a data-base, a firmar contratos com empresas especializadas, de forma a oferecer assistência médica gratuita para seus empregados e dependentes.

44 - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA
Aos empregados que se aposentarem, as empresas concederão gratificação por aposentadoria no valor de 2 (duas) vezes o salário nominal mensal do empregado.

48- A.A.S. e R.S.C.
As empresas deverão preencher os Atestados de Afastamento e Salários e as Relações de Salários de Contribuição nos seguintes prazos máximos:

48.1. Para fins de auxílio doença: 24 (vinte e quatro) horas; e

48.2. Para fins de aposentadoria ou requerimento de pecúlio: 10 (dez) dias.

49 - ATESTADOS MÉDICOS
Os atestados médicos e odontológicos passados pelo Sindicato ou por seus convênios serão aceitos pelas

empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de saúde, não havendo na localidade serviço médico/odontológico do Sindicato Suscitante, serão aceitos os atestados passados por médicos e dentistas particulares.

49.1 – A empresa abonará as faltas e atrasos de seus empregados que sejam decorrentes de acompanhamento de filhos menores de 16 (dezesseis) anos ou pais com idade igual ou superior a 65 anos, desde que comprovada a situação por meio dos competentes atestados médicos ou odontológicos.

50 - FORNECIMENTO DE CAT
As empresas deverão, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

50.1 - Ocorrendo recusa por parte do empregador de fornecer o CAT, ficará ele obrigado a pagar ao empregado indenização equivalente a 6 (seis) vezes a remuneração mensal deste, caso haja, mesmo assim, o reconhecimento, pelo INSS, de acidente ou ocorrência de doença profissional.

51 - PROVAS ESCOLARES
Os empregados estudantes terão direito a saída antecipada de 2 (duas) horas, ao final do expediente, em dias de provas ou exames escolares, condicionada a prévia comunicação a empresa e posterior comprovação.

53 - DESCONTOS VEDADOS
Salvo em caso de dolo comprovado, o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem bens da empresa ou de terceiros.

54 - AVISO DE DISPENSA
A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção "júris et de jure" de dispensa imotivada,

54.1 - O comunicado de dispensa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, sob pena do previsto no "caput", devendo ainda constar do mesmo se o período será cumprido ou indenizado.

55 - CARTA DE REFERÊNCIA
A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa, de iniciativa dela ou do empregado, são obrigadas a entregar a este último uma carta de referência.

57 - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES
A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas; a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

57.1- Os empregadores devem manter a C.T.P.S. atualizada em relação a férias e promoções e outras anotações, inclusive em relação a reajustes salariais.

58 - INFORMAÇÕES
Os empregadores, desde que formalmente solicitados, se obrigam a fornecer ao Sindicato suscitante informações sócio-econômicas de que disponham.

60 - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS
Os empregadores que mantenham convênio de assistência médica aos empregados, ou que disponham de serviço médico próprio, garantirão aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do desligamento salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em outro emprego.

62 - RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do previsto no artigo 483 da CLT.

63 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
O contrato experimental terá duração máxima de 30 (trinta) dias, sendo vedado seu fracionamento ou sua adoção nas readmissões.

65 - TRANSFERÊNCIAS
As transferências de local de trabalho, ainda que dentro da região metropolitana da capital, só serão lícitas se contarem com a anuência do Empregado e, ainda assim, se vierem acompanhadas do respectivo adicional.

67 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA VIRTUAL)
As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, na primeira semana de cada mês civil "ticket", ou cartão magnético equivalente, destinado à aquisição de produtos alimentícios, com valor mensal de no mínimo R$ 500,00 (quinhentos reais).
67.1 - O "ticket" estabelecido no parágrafo imediatamente anterior deverá ser aceito por pelo menos uma cadeia de supermercados que disponha de, no mínimo, cinco lojas médias ou dois hipermercados dentro dos municípios da base do sindicato suscitante.

69 - MANUTENÇÃO DE VANTAGENS
Todos os direitos previstos em normas coletivas anteriores, quando não conflitarem com as ora firmadas, serão mantidas e consideradas parte integrante do presente instrumento.

70 - INCORPORAÇÃO DE CONQUISTAS
Todas as cláusulas previstas neste instrumento serão incorporadas aos contratos individuais de trabalho.

71- VALE-TRANSPORTE
As empresas descontarão no máximo 2% (dois por cento) do salário base do empregado, a título de vale-transporte, ficando facultada a entrega dos vales em dinheiro.

72 - SINDICALIZAÇÃO
Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição do sindicato suscitante, local e meios para esse fim, em datas que serão previamente convencionadas.

73 - DIRIGENTES SINDICAIS
Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração até 12 (doze) dias por ano, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

73.1 - As empresas concederão licença remunerada aos seus empregados titulares de cargos de direção na entidade suscitante durante a vigência de seus respectivos mandatos.

74 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
As empresas que não tenham, ao longo do ano imediatamente anterior, ajustado com seus empregados a participação destes em seus lucros ou resultados, pagará a cada empregado uma indenização correspondente a um salário nominal já reajustado no mês de setembro de 2.017.

75 - UTILIZAÇÃO DE TELEFONE CELULAR
Os empregados obrigados a portar telefone celular ou equivalente (nextel, pager, etc) farão jus aos seguintes adicionais:

75.1 – 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor da hora ordinária, para as horas em que fique de sobreaviso, assim entendido o período não coincidente com a jornada ordinária de trabalho em que

permanece à disposição da empresa mediante a utilização do telefone celular ou meio de comunicação equivalente.

75.2 – 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora ordinária, a partir do momento em que a ligação telefônica é completada, para a execução de qualquer trabalho.

76 - RENEGOCIAÇÃO
Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

76.1 - Toda vez que a inflação a partir da data-base, medida pelo IPCA-IBGE, atingir 5% (cinco por cento) ou mais, os salários serão automaticamente atualizados pelo índice acumulado.

78 - DIA DA CATEGORIA
A data-base será considerada dia dos trabalhadores da categoria e, em sua homenagem, será concedida aos empregados, pelas empresas, uma gratificação correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração mensal, a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

79 - FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL
Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 120 (cento e vinte) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

79.1 - A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

79.2 Os Sindicatos de empregados e patronal envidarão esforços na manutenção e criação de cursos destinados aos integrantes da categoria.

80 - BOLSA DE ESTUDOS
As empresas deverão dedicar mensalmente ao menos o valor equivalente a 5% (cinco) por cento de sua folha salarial mensal na concessão de bolsa de estudos a seus empregados.

81 – DESCONTO DE V.A OU V.R. OU V.T. NA RESCISÃO CONTRATUAL
Na rescisão contratual, as empresas não poderão descontar dos créditos rescisórios de seus empregados os valores que tenham creditado a estes a título de vale-refeição, vale-alimentação ou vale-transporte além do teto legal ou usualmente praticado para os contratos de trabalho em curso.

82 – IGUALDADE SALARIAL
As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão de sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

84 – ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA FAMILIAR
A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

85 – TRABALHO TERCEIRIZADO
As empresas limitarão a utilização de empregados terceirizados exclusivamente às atividades de limpeza e vigilância armada.